

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA N°
7263 “ROXANITA CASTRO WITTING”, HUERTOS DE
MANCHAY-PACHACAMAC, 2013**

REQUISITO PARA OBTENER EL GRADO DE:

MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORES:

Br.OSWALDO JAIMES HUAYAPA

Br. VÍCTOR VIDAL FERRER DAMIÁN

ASESORA:

Mg. MILUSKA VEGA GUEVARA

LIMA– PERÚ

2013

DEDICATORIA

A nuestros seres queridos: Madres,
Padres y Hermanas (os), por su calidad
de tiempo y su comprensión.

Oswaldo y Víctor.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar a Dios, por darnos salud y esta valiosa oportunidad.

A mi profesora de Desarrollo del Trabajo de investigación Mg. Miluska Vega Guevara, por alentarnos a llegar hasta el final; al personal jerárquico, docente y administrativo de la Universidad Cesar Vallejo por habernos permitido lograr un anhelo, el mejoramiento profesional; y a los profesionales que colaboraron con su invalorable apoyo y consejos sabios.

PRESENTACION

Señores miembros del jurado:

Presentamos la tesis titulada: Percepción del clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7263 “Roxanita Castro Witting”, Huertos de Manchay – Pachacamac, 2013, que se desarrolló con el objetivo de obtener el grado académico de Magister en Administración de la Educación.

Uno de los cambios más relevantes en el campo de la administración durante los últimos años, ha sido el papel que cumplen cada uno de los miembros dentro de la Institución Educativa; por ello, es evidente que se requieren cambios en las políticas institucionales y estrategias educativas. Es imperiosa la necesidad de implementar instrumentos adecuados, prácticos y acordes a la realidad, con los cuales se puedan viabilizar estos cambios. Asimismo, se requiere la aplicación de estrategias creativas innovadoras para liderar al personal docente y generar un clima favorable en beneficio de la comunidad educativa; siendo ello, el motivo de la presente investigación.

El presente trabajo ha sido estructurado en 4 capítulos: en el primero se plantea y describe el problema de investigación en la relación de las variables; en el segundo, se presentan las bases teóricas que fundamentan este estudio de las variables clima organizacional y desempeño docente; en el tercer capítulo, se describe la metodología empleada, tipo básica y diseño correlacional y los resultados obtenidos. Seguidamente se plantean las conclusiones y recomendaciones para finalmente concluir con la presentación de las referencias bibliográficas y los anexos.

ÍNDICE

	Página
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	xii

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1	Planteamiento de problema	15
1.2.	Formulación del problema	17
1.2.1.	Problema General	17
1.2.2.	Problemas Específicos	17
1.3.	Justificación	17
1.3.1	Justificación metodológica	17
1.3.2	Justificación social	18
1.3.3	Justificación pedagógica	18
1.4.	Limitaciones de la Investigación	18
1.5	Antecedentes	19
1.5.1	A nivel internacional	19
1.5.2	A nivel nacional	21
1.6.	Objetivos	24
1.6.1.	Objetivo General	24
1.6.2.	Objetivos Específicos	24

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1	Fundamento teórico	26
2.1.1.	Sistema Educativo	26
2.1.2	La educación en el sistema Educativo Peruano	26

2.2	Clima Organizacional	28
2.2.1	Definiciones	28
2.2.2	Características del clima organizacional	30
2.2.3	Rendimiento laboral	32
2.2.4	Teoría del clima organizacional de Likert	33
2.2.5	Dimensiones del clima organizacional	34
1)	Motivación	34
2)	Comunicación	35
3)	Confianza	38
4)	Participación	39
2.2.6	Importancia del clima organizacional	40
2.2.7	Factores determinantes del clima organizacional	41
2.3	Desempeño docente	43
2.3.1	Definición	43
2.3.2	Roles del Docente	44
2.3.3	Características que debe presentar un docente directivo	45
a.	Mediador	45
b.	Orientador	47
c.	Investigador	49
d.	Promotor Social	51
2.3.4	Satisfacción Laboral	52
a.	Incentivo Personal	54
b.	Incentivo académico	55
c.	Incentivo monetario	57
2.3.5	Evaluación del desempeño docente	58
2.4	Clima organizacional y desempeño docente	59
2.5	Marco conceptual de la investigación	61
2.5.1	Clima Organizacional	61
2.5.2	Desempeño docente	62
2.6	Contextualización de la investigación	63
CAPITULO III		
MARCO METODOLOGICO		
3.1	Hipótesis	67
3.1.1	Hipótesis general	67

3.1.2	Hipótesis específicas	67
3.2	Variables	67
3.2.1.	Definición conceptual	67
3.2.2.	Definición operacional	68
3.3	Metodología	71
3.3.1	Tipo de estudio	71
3.3.2	Diseño de estudio	71
3.4	Población y muestra	72
3.4.1	Población	72
3.4.2	Muestra	73
3.5.	Método de investigación	73
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	73
3.6.1.	Técnicas	73
3.6.2.	Instrumentos	73
3.7	Métodos de análisis de datos	76
CAPITULO IV		
RESULTADOS		
4.1.	Descripción de resultados	78
4.4.1.	Clima organizacional percibido por los docentes de la I.E N° 7263 “Roxanita Castro Witting”	78
4.1.2.	Desempeño docente de los docentes de la I.E N° 7263 “Roxanita Castro Witting”	79
4.2	Análisis estadístico	80
4.2.1	Prueba de hipótesis	80
4.3.	Discusión de los resultados	89
CONCLUSIONES		92
SUGERENCIAS		95
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS		96
ANEXOS		
Anexo 1 :	Matriz de consistencia	
Anexo 2 :	Operacionalización de Variables	
Anexo 3 :	Instrumentos	
Anexo 4 :	Base de Datos	
Anexo 5 :	Resultados de Correlacion de Spearman	
Anexo 6 :	Validaciones	

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 01 Operacionalización de la variable clima organizacional	69
Tabla02 Operacionalización de la variable desempeño docente	71
Tabla 03 Población de estudio	72
Tabla 04 Juicio de expertos	75
Tabla 05 Confiabilidad – Alfa de Cronbach	76
Tabla 06 Clima organizacional percibido por los docentes de la I.E Nº 7263 “Roxanita Castro Witting”	78
Tabla 07 Desempeño docente de la I.E Nº 7263 “Roxanita Castro Witting”	79
Tabla 08 Relación de la percepción del clima organizacional y el desempeño docente	80
Tabla 09 Relación entre la identidad institucional y el desempeño docente	82
Tabla 10 Relación entre comunicación y el desempeño docente	84
Tabla 11 Relación entre los niveles de conflictividad y el desempeño docente	85
Tabla 12 Relación entre relaciones interpersonales y el desempeño docente	87

ÍNDICE DE FIGURAS

		Página
Figura 01	Clima organizacional	78
Figura 02	Desempeño docente	79
Figura 03	Relación de la percepción del clima organizacional y el desempeño docente	81
Figura 04	Relación entre la identidad institucional y el desempeño docente	83
Figura 05	Relación entre los niveles de conflictividad y el desempeño docente	86
Figura 06	Relación entre relaciones interpersonales y el desempeño docente	88

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado: "Percepción del clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7263 "Roxanita Castro Witting", Huertos de Manchay – Pachacamac, 2013, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la percepción del clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 7263 Roxanita Castro Witting, Huertos de Manchay, Pachacamac, 2013.

La investigación desarrollada obedece a un tipo básico y diseño correlacional, bajo un enfoque cuantitativo y un método hipotético-deductivo, habiendo utilizando cuestionarios tipo Likert como instrumentos de recolección de datos aplicados a una muestra comprendida por 112 docentes.

Luego del análisis e interpretación de los resultados obtenidos en la contrastación de la hipótesis mediante el coeficiente de correlación de Spearman, se llegó a la siguiente conclusión: La percepción del clima organizacional sí se relaciona positivamente con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 7263 "Roxanita Castro Witting", Huertos de Manchay-Pachacamac, 2013; con una percepción de niveles de clima organizacional y desempeño docente aceptables; habiendo obtenido un coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0,464$ y una probabilidad $p=0,000$

Palabras claves: Clima organizacional y desempeño docente

ABSTRACT

The present work of investigation titled: "Perception of the climate organizacional and educational performance in the educational institution N° 7263 "Roxanita Castro Witting", Gardens of Manchay - Pachacamac, 2013", had as aim determine the existing relation between the perception of the climate organizacional and the educational performance in the educational institution N° 7263 Roxanita Castro Witting, Gardens of Manchay, Pachacamac, 2013.

The developed investigation obeys a basic type and I design correlacional, under a quantitative approach and a hypothetical - deductive method, having using questionnaires type Likert as instruments of compilation of information applied to a sample understood by 112 teachers.

After the analysis and interpretation of the results obtained in the contrastación of the hypothesis by means of the coefficient of Spearman's correlation, it came near to the following conclusion: The perception of the climate organizacional yes relates significantly the educational performance in the Educational Institution N° 7263 "Roxanita Castro Witting", Manchay-Pachacamac's Gardens, 2013"; having obtained a coefficient of Spearman $Rho=0,464$, correlation and a probability $p=0,000$.

Key Words: Climate organizacional and educational performance

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional y el desempeño docente son variables de gran relevancia para las organizaciones, porque permite saber la manera en que los integrantes perciben la organización donde se desenvuelven y si los miembros asumen el desempeño docente a través del clima organizacional que prevalece en la organización.

En la actual sociedad, denominada del conocimiento, se imponen las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, el cual son un claro ejemplo de cómo desde los ámbitos industriales se han insertado al sistema educativo, no sólo cambios profundos en la organización sino desde el punto de vista de su utilidad didáctica y formativa.

En este nuevo enfoque del milenio, la gerencia educacional debe estar enmarcada en los enfoques administrativos modernos, la gestión del talento humano, la interacción entre personas y organizaciones, que encaminarán un clima favorable hacia un desempeño docente eficiente, productivo y de alta calidad.

El clima organizacional para la gestión de las instituciones educativas públicas constituye una categoría laboral afectiva que tiene efectos muy poderosos tanto en el desempeño (rendimiento), como para los comportamientos (actitudes) de las personas al interior de las organizaciones.

El clima organizacional es un componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse como lo son la identidad institucional, las relaciones interpersonales, la comunicación, los conflictos, estilos de liderazgo, etc. Todos estos elementos suman para formar un clima particular con sus propias características, que refleja, la personalidad o la huella digital de una organización e influye en el comportamiento de las personas en su trabajo.

El contenido de la presente tesis, está organizado en cuatro capítulos:

En el capítulo I: Problema de investigación, se desarrollan problemas de investigación, se presentan en forma organizada el planteamiento del problema, la formulación de los problemas, la justificación, las limitaciones, los antecedentes y los objetivos de la investigación.

En el capítulo II: Marco teórico, se desarrollan las bases teóricas, el marco conceptual y la contextualización de la investigación relacionada a las variables clima organizacional y desempeño docente y de acuerdo al contexto donde se realiza.

En el capítulo III: Marco metodológico, describe los aspectos metodológicos empleados, se plantean la hipótesis la percepción del clima organizacional se relaciona positivamente con el desempeño docente, se conceptualizan las variables, se establece el tipo y método de estudio empleado, el diseño de estudio, la población y muestra, así como las técnicas e instrumentos de recolección utilizados, para terminar con los métodos que nos permitieron el análisis de datos obtenidos al aplicar los instrumentos.

En el capítulo IV: Resultados, con niveles aceptables de clima organizacional y desempeño docente, la contratación de las hipótesis planteadas para culminar con la discusión de los resultados.

Finalmente, se llegó la conclusión general: La percepción del clima organizacional si se relaciona positivamente con el desempeño docente y sugerencias respectivas y como corolario del estudio se presentan la Bibliografía y Anexos correspondientes a la investigación

Los Autores